

学校编码: 10384

学号: 17620121151225

分类号密级

UDC

厦门大学

硕士学位论文

上级生活支持对员工工作生活领域的影响机制研究

——基于资源保存和社会交换视角

**The Influence Mechanism of Life-Supportive Supervision on
Employee Work and Life Domain Outcomes
—Based on the Conservation of Resources Theory and the Social
Exchange Theory**

王丽春

指导教师姓名: 林澜副教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2015 年 4 月

论文答辩时间: 2015 年 5 月

学位授予日期: 2015 年月

答辩委员会主席:

评阅人:

2015 年 5 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

面对日益激烈的市场环境和日益多样化的员工需求，如何在管理中平衡员工的工作与生活成为越来越突出的问题。上级作为组织正式制度与非正式文化的连接点，扮演着越来越重要的角色。上级生活支持是上级在工作中关心员工生活，为缓解员工工作与生活冲突而做出的一系列支持性行为。这些行为能够提高员工的满意度，使员工做出更多的积极行为。因此，上级生活支持行为应该被看作组织的核心竞争力之一，受到人力资源管理者、上级领导者以及组织的重视。

本文通过理论回顾发现，以往大多数研究将组织支持和上级支持作为研究重点，而对上级生活支持研究相对较少。因而，本文从资源保存理论角度，以工作对生活丰富为中介，探讨上级生活支持对员工生活满意度和亲社会行为的影响；从社会交换理论角度，以上级认同为中介，探讨上级生活支持对员工工作满意度和组织内主动行为的影响。本研究共收集了 589 份问卷，运用 SPSS 19.0 和 AMOS 20.0 统计软件进行数据分析，得出以下结论：（1）上级生活支持能够正向影响员工生活满意度、工作满意度和亲社会行为；（2）上级生活支持无法作用于组织内主动行为；（3）工作对生活丰富在上级生活支持与员工生活满意度和亲社会行为之间起中介作用；（4）上级认同在上级生活支持与员工工作满意度之间起中介作用，在上级生活支持与组织内主动行为之间不起中介作用。

本文的主要贡献在于：（1）关注工作—生活交互，拓展了工作家庭的研究外延；（2）关注生活领域的结果变量，丰富了上级生活支持的影响研究；（3）揭示了上级生活支持对工作和生活领域影响的不同机理。

关键词：上级生活支持；工作对生活丰富；上级认同

Abstract

Facing the increasingly fierce market environment and the increasingly diverse employees' needs, how to balance employees' work and life in management has become an increasingly prominent problem. Supervisor as the "linking pins" between formal policy and informal culture should play an important role. Life-supportive supervision defined as behaviors exhibited by supervisors that are supportive of employees' life roles. These supportive behaviors can enhance employees' satisfaction and promote positive behavior. Therefore, life-supportive supervision should be regarded as one of the organization's core competitiveness, and be concerned by the human resources manager, the supervisor, and the organization.

Through theoretical review, we found that most of past researches focus on the organizational support and the supervisor support, and research of life-supportive supervision is relatively few. Therefore, based on the conservation of resources theory, we discuss the relationship between life-supportive supervision and life satisfaction, prosocial behavior, and explore the mediate role of work-life enrichment. From the social exchange theory, we discuss the relationship between life-supportive supervision and job satisfaction, proactive behavior, and explore the mediate role of relational identification. The data were collected from 589 employees, using SPSS, AMOS, we found the following conclusions: (1) life-supportive supervision can positively predict life satisfaction, job satisfaction, and prosocial behavior. (2) Life-supportive supervision can't predict proactive behavior. (3) Work-life enrichment mediated the relationship between life-supportive supervision and life satisfaction, prosocial behavior. (4) Relational identification mediated the relationship between life-supportive supervision and job satisfaction, but did not mediate the relationship between life-supportive supervisor and proactive behavior.

The main contribution of this research: (1) we focus on the work-life interference, broadening the extension of work-family research. (2) We pay attention to the dependent variable of life domain, enriching the research of life-supportive supervision. (3) We reveal different effect mechanisms between life-supportive supervision and life and work domains.

Keywords: Life-supportive supervision; Work-life enrichment; Relational identification

目录

1. 绪论	1
1.1 研究背景和问题	1
1.2 研究意义	3
1.3 研究方法	4
1.4 研究框架	5
2. 文献综述	7
2.1 理论基础	7
2.2 从工作家庭交互到工作生活交互	8
2.3 上级家庭支持	9
2.4 工作对家庭丰富	14
2.5 上级认同	19
2.6 生活满意度	21
2.7 亲社会行为	22
2.8 工作满意度	23
2.9 组织内主动行为	25
3. 研究设计	28
3.1 研究模型	28
3.2 概念界定	28
3.3 研究假设的提出	29
3.4 研究工具	35
4. 数据分析与统计结果	38
4.1 样本描述性统计分析	38
4.2 量表信效度检验	39
4.3 变量描述性统计分析	44
4.4 人口统计变量方差分析	47
4.5 回归分析	53
5. 研究结论与展望	64
5.1 研究结果分析	64
5.2 研究贡献	69
5.3 管理启示	70
5.4 研究局限与未来研究展望	72
附录调查问卷	74
致谢	80
[参考文献]	81

Contents

Charpter1 Introduction	1
Section1 Background of Research	1
Section2 Significance of Research.....	3
Section3 Methods of Research.....	4
Section4 Framework of Research	5
Charpter2 Literature Review	7
Section1 Basic Theory	7
Section2 From Work-Family to Work-Life.....	8
Section3 Family-Supportive Supervision	9
Section4 Work-Family Enrichment	14
Section5 Relational Identification.....	19
Section6 Life Satisfaction.....	21
Section7 Prosocial Behavior	22
Section8 Job Satisfaction	23
Section9 Proactive Behavior.....	25
Charpter3 Research Design.....	28
Section1 Research Model.....	28
Section2 Research Variables.....	28
Section3 Research Hypotheses	29
Section4 Research Tools.....	35
Charpter4 Data Analysis and Statistical Results.....	38
Section1 Sample Descriptive Statistic Analysis	38
Section2 The Reliability and Validity of Scales.....	39
Section3 Describing Statistic Analysis	44
Section4 Personal Background Characteristics Variance Analysis	47
Section5 Regression Analysis.....	53
Charpter5 Conclusions and Directions for Future Research.....	64
Section1 Results Analysis.....	64
Section2 Research Contribution	69
Section3 Managerial Implication	70
Section4 Limitation and Future Direction	72
Appendix Questionnaire	74
Acknowledgements	80
References.....	81

图表目录

图 1-1 研究思路.....	5
图 2-1 支持概念关系图.....	10
图 3-1 本研究的理论模型.....	28
表 2-1 生活领域.....	9
表 2-2 上级生活维度.....	11
表 2-3 工作—家庭积极交互概念区分.....	15
表 2-4 工作—家庭丰富维度划分比较.....	16
表 2-5 工作满意度的工作情境影响因素.....	24
表 3-1 研究假设.....	35
表 4-1 样本基本统计特征描述.....	39
表 4-2 量表信度分析.....	40
表 4-3 上级生活支持量表的验证性因子分析结果.....	41
表 4-4 工作对生活丰富量表的验证性因子分析结果.....	41
表 4-5 上级认同量表的验证性因子分析结果.....	42
表 4-6 生活满意度量表的验证性因子分析结果.....	42
表 4-7 亲社会行为量表的验证性因子分析结果.....	42
续表 4-7 亲社会行为量表的验证性因子分析结果.....	43
表 4-8 工作满意度量表的验证性因子分析结果.....	43
表 4-9 组织内主动行为量表的验证性因子分析结果.....	43
表 4-10 变量间区分效度验证性因素分析结果.....	44
表 4-11 各主要变量的均值、标准差和变量之间的相关系数.....	46
表 4-12 性别差异的独立样本 T 检验.....	47
表 4-13 婚育的单因素方差分析与多重比较.....	48
表 4-14 年龄的单因素方差分析与多重比较.....	49
表 4-15 不同年龄上级生活支持独立样本 T 检验.....	49
表 4-16 学历的单因素方差分析与多重比较.....	50
表 4-17 工作时间的单因素方差分析与多重比较.....	51
表 4-18 共住孩子数的单因素方差分析与多重比较.....	51

表 4-19 人口统计变量方差分析汇总表.....	52
表 4-20 上级生活支持对员工生活满意度的层级回归结果.....	53
表 4-21 上级生活支持对员工亲社会行为的层级回归结果.....	54
表 4-22 上级生活支持对工作对生活丰富的层级回归结果.....	55
表 4-23 工作对生活丰富的中介效应回归分析结果.....	57
表 4-24 上级生活支持对员工工作满意度的层级回归结果.....	58
表 4-25 上级生活支持对组织主动行为的层级回归结果.....	59
表 4-26 上级生活支持对上级认同的层级回归结果.....	59
表 4-27 上级认同的中介效应回归分析结果.....	62
表 4-28 研究假设检验结果汇总.....	61
表 4-29 假设检验结果总表.....	63

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库